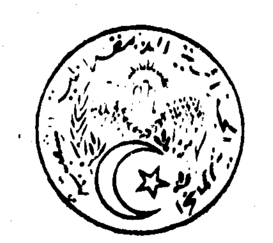
العدد 17
السنة السابعة والعشرون

الاربعاء أول شوال عام 1410هـ
الموافق 25 أبريل سنة 1990م



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية، قوانين، ومراسيم
قرارات وآراء، مقررات، مناشير، إعلانات وبلاغات

الاشتراك سنوي	تونس الجزائر المغرب موريطانيا	خارج الجزائر	الادارة والتحرير الأمانة العامة للحكومة
	سنة	سنة	الطبع والاشتراكات المطبعة الرسمية
النسخة الاصلية.........	100د.ج	300د.ج	7 و9 و13 شارع عبد القادر بن مبارك – الجزائر
النسخة الاصلية وترجمتها	200د.ج	550د.ج تزاد عليها نفقات الارسال	الهاتف 65.18.15 إلى 17 ح ج ب 50 – 3200 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ

ثمن النسخة الأصلية 2,50 د.ج ثمن النسخة الأصلية وترجمتها 5,00 د.ج ثمن العددللسنين السابقة : حسب التسعيرة. وتسلم الفهارس مجانا للمشتركين. المطلوب منهم ارسال لفائف الورق الأخيرة عند تجديد اشتراكاتهم والاعلام بمطالبهم. يؤدي عن تغيير العنوان 3,00 د.ج ثمن النشر على أساس 20 د.ج للسطر.

فهرس

قوانـــين

قوانين

قانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل

ان رئيس الجمهورية

– بناء على الدستور، لاسيما المواد 52 و53 و54 و113 و115 و117 منه،

– وبمقتضى الأمر رقم 66 – 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، المتضمن قانون العقوبات،

– وبمقتضى الأمر رقم 71 – 74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،

– وبمقتضى الأمر رقم 75 – 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص،

– وبمقتضى القانون رقم 78 – 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل،

– وبمقتضى القانون رقم 81 – 03 المؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1401 الموافق 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد المدة القانونية للعمل،

– وبمقتضى القانون رقم 81 – 08 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981، المتعلق بالعطل السنوية،

– وبمقتضى القانون رقم 82 – 06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية،

– وبمقتضى القانون رقم 88 – 01 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

– وبمقتضى القانون رقم 88 – 02 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بالتخطيط،

– وبمقضى القانون رقم 88 – 04 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المعدل والمتمم للأمر رقم 75 – 59 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون التجاري، والذى يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية.

– وبمقتضى القانون رقم 88 – 06 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بنظام البنوك والقرض،

– وبمقتضى القانون رقم 90 – 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب،

– وبمقتضى القانون رقم 90 – 03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بمفتشية العمل،

– وبمقتضى القانون رقم 90 – 04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل،

– وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

الباب الأول
الهدف ومجال التطبيق

المادة الأولى : يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الاجراء و المستخدمين.

المادة 2 : يعتبر عمالا اجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في اطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى " المستخدم ".

المادة 3 : يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والادارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

المادة 4 : تحدد، عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل و الصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي اطار التشريع المعمول به.

الباب الثاني

حقوق العمال وواجباتهم

الفصل الأول

حقوق العمال

المادة 5 : يتمتع العمال بالحقوق الاساسية التالية :

– ممارسة الحق النقابي،

– التفاوض الجماعي،

– المشاركة في الهيئة المستخدمة،

– الضمان الاجتماعي والتقاعد،

– الوقاية الصحية والامن وطب العمل،

– الراحة،

– المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها،

– اللجوء الى الاضراب.

المادة 6 : يحق للعمال أيضا، في اطار علاقة العمل، ما يأتي :

– التشغيل الفعلي،

– احترام السلامة البدنية و المعنوية وكرامتهم،

– الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم،

– التكوين المهني والترقية في العمل،

– الدفع المنتظم للاجر المستحق،

– الخدمات الاجتماعية،

– كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

الفصل الثاني

واجبات العمال

المادة 7 : يخضع العمال في اطار علاقات العمل للواجبات الاساسية التالية :

– أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في اطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،

– أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والانتاجية،

– أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الادارة،

– أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والامن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم،

– أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في اطار طب العمل أو مراقبة المواظبة،

– أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في اطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والامن،

– أن لاتكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن الا اذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لاتنافسه في مجال نشاطه.

– أن لايفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة ان لايكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة الا اذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية،

– أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.

الباب الثالث

علاقات العمل الفردية

الفصل الأول

احكام عامة

المادة 8 : تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.

وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق مايحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أوالاتفاقات الجماعية وعقد العمل.

المادة 9 : يتم عقد العمل حسب الاشكال التي تتفق عليها الاطراف المتعاقدة.

المادة 10 : يمكن اثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت.

المادة 11 : يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة الا اذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

المادة 12 : يمكن ابرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه :

– عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،

– عندما يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،

– عندما يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة اجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،

– عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

ويبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

المادة 13 : يجوز كذلك ابرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين التاليتين :

– اذا كان حجم العمل المتوفر لايسمح باستخدام العامل كامل الوقت،

– اذا طلب العامل الممارس ذلك، لاسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم.

ولايمكن أن يقل، في أي حال من الاحوال، الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

المادة 14 : يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الاخلال بالاحكام الاخرى الواردة في القانون.

الفصل الثاني

شروط التوظيف وكيفياته

المادة 15 : لايمكن، في أي حال من الاحوال، أن يقل العمر الادنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة الا في الحالات التي تدخل في اطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

و لايجوز توظيف القاصر الا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.

كما انه لايجوز استخدام العامل القاصر في الاشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.

المادة 16 : يجب على المؤسسات المستخدمة ان تخصص مناصب عمل للاشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 17 : تعد باطلة وعديمة الاثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي الى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء الى نقابة أو عدم الانتماء اليها.

المادة 18 : يمكن ان يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لاتتعدى ستة (06) اشهر، كما يمكن ان ترفع هذه المدة الى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

المادة 19 : يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات. وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الاقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية.

المادة 20 : يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير اشعار مسبق.

المادة 21 : يجوز للمستخدم توظيف العمال الاجانب عندما لاتوجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثالث

مدة العمل

الفرع الاول

المدة القانونية للعمل

المادة 22 : المدة القانونية للعمل أربع وأربعون (44) ساعة في الاسبوع أثناء ظروف العمل العادية.

وتتوزع هذه الساعات على خمسة أيام كاملة على الاقل.

المادة 23 : يجوز، استثناء للمادة 22 أعلاه، أن تكون مدة العمل الاسبوعية كما يأتي :

– أن تخفض للاشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة وخطيرة أو تترتب عليها متاعب بدنية أو عصبية.

– وان ترفع لبعض مناصب العمل المتضمنة فترات التوقف عن النشاط.

وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعنية وتوضح لكل منصب مقدار تخفيض العمل أو رفعها.

المادة 24 : المدة القانونية للعمل المرجعي في المستثمرات الفلاحية هي الفا (2000) ساعة في السنة، توزع على فترات وحسب ضروريات المنطقة أو النشاط.

المادة 25 : اذا كانت ساعات العمل تؤدى حسب نظام الدوام المستمر، فينبغي للمستخدم ان يخصص فترة استراحة لاتتعدى ساعة واحدة، ويعتبر نصفها عملا.

المادة 26 : لايجوز ان تتعدى، بأية صفة كانت مدة العمل اثنتي عشرة ساعة (12) في اليوم.

الفرع الثاني

العمل الليلي

المادة 27 : يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا.

تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

المادة 28 : لايجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي.

المادة 29 : يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية.

غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص اقليميا ان يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

الفرع الثالث

العمل التناوبي

المادة 30 : يجوز للمستخدم ان ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي اذا اقتضت ذلك حاجات الانتاج أو الخدمة.

يخول العمل التناوبي الحق في التعويض.

الفرع الرابع

الساعات الاضافية

المادة 31 : يجب أن يكون اللجوء الى الساعات الاضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب ان يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا.

وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم ان يطلب من أي عامل أداء ساعات اضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20 ٪ من المدة القانونية المذكورة، مع مراعاة أحكام المادة 26 اعلاه.

المادة 32 : يخول أداء ساعات اضافية الحق في زيادة لاتقل بأي حال من الاحوال، عن 50 ٪ من الاجر العادي للساعة.

الفصل الرابع

الراحة القانونية والعطل والغيابات

الفرع الاول

العطل والراحة القانونية

المادة 33 : حق العامل في الراحة يوم كامل في الاسبوع.

وتكون الراحة الاسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

المادة 34 : يحدد القانون أيام الاعياد والعطل المدفوعة الأجر.

المادة 35 : يعتبر يوم الراحة الاسبوعي وأيام الاعياد والعطل أيام راحة قانونية.

المادة 36 : يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات اضافية، طبقا لأحكام هذا القانون.

المادة 37 : يمكن تأجيل الراحة الاسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر اذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الانتاج.

ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى ان تجعل الراحة الاسبوعية تناوبية، اذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الاسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم.

المادة 38 : يحدد الوالي بقرار يوم الراحة الاسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو مؤسسات التجارة بالتجزئة، ويأخذ بعين الاعتبار ضرورات تموين المستهلكين وحاجات كل مهنة، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها.

المادة 39 : لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها اياه المستخدم.

وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الاثر.

المادة 40 : يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة الى غاية 30 يونيو من سنة العطلة.

وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف.

المادة 41 : تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الاجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة.

المادة 42 : تمنح عطلة اضافية لايمكن ان تقل عن عشرة (10) أيام في سنة العمل الواحدة، في المناطق الجنوبية، كما هي محددة عن طريق التنظيم.

تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفيات تطبيق هذه المادة.

المادة 43 : كل فترة تساوى أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي، اذا تعلق الامر بتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الاجر.

وتساوي هذه الفترة 180 ساعة عمل للعمال الموسميين أو العاملين بالتوقيت الجزئي.

المادة 44 : كل فترة تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل تعادل شهر عمل بالنسبة للعمال الجديد توظيفهم.

المادة 45 : يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا، اشغالا شاقة أو خطيرة أو اشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفيات تطبيق هذه المادة.

المادة 46 : تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي :

– فترات العمل المؤدى،

– فترات العطل السنوية،

– فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الاجر أو التي يرخص بها المستخدم،

– فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد المذكورة اعلاه،

– فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل،

– فترات البقاء في الجيش أو اعادة التجنيد.

المادة 47 : لايجوز، في أي حال من الاحوال، ان تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد، الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية، وذلك مهما تكن مدة العطلة المرضية.

المادة 48 : يمكن ان يستدعى العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة.

المادة 49 : لايجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها اثناء العطلة السنوية.

المادة 50 : يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.

المادة 51 : يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها، بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى هذا القانون، إن وجدت.

المادة 52 : يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الاجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة.

الفرع الثاني

الغيابات

المادة 53 : لايمكن ان يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الاخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي.

المادة 54 : زيادة على حالات الغياب للاسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الاجر، اذا اعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات، مسبقا، للاسباب التالية :

– تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية،

– متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات اكاديمية أو مهنية،

– وفي حدث من الاحداث العائلية التالية : زواج العامل وولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوجه، وفاة زوج العامل. وعطلة العامل في كل حالة من هذه الحالات ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر،

– تأدية فريضة الحج الى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

المادة 55 : تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به.

ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

المادة 56 : يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر الى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

الفصل الخامس

التكوين والترقية خلال العمل

المادة 57 : يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لابداء الرأي، كما يجب عليه، في اطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

المادة 58 : يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها.

المادة 59 : يمكن المستخدم أن يطالب العمال، الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات، بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى، التي ينظمها.

المادة 60 : يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهنيين للاستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة، مع الاحتفاظ بمنصب عمله، بشرط موافقة المستخدم.

المادة 61 : تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني.

وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لاهلية العامل واستحقاقه.

الفصل السادس

تعديل علاقة العمل، تعليقها وانهاؤها

الفرع الأول

تعديل عقد العمل

المادة 62 : يعدل عقد العمل اذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل.

المادة 63 : يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الارادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون.

الفرع الثاني

تعليق علاقة العمل

المادة 64 : تعلق علاقة العمل قانونا للاسباب التالية :

– اتفاق الطرفين المتبادل،

– عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،

– اداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الابقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في اطارها،

– ممارسة مهمة انتخابية عمومية،

– حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،

– صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،

– ممارسة حق الاضراب،

– عطلة بدون أجر.

المادة 65 : يعاد ادراج العمال، المشار اليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

الفرع الثالث

انهاء علاقة العمل

المادة 66 : تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :

– البطلان أو الالغاء القانوني،

– انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،

– الاستقالة،

– العزل،

– العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،

– التسريح للتقليص من عدد العمال،

– انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،

– التقاعد،

– الوفاة.

المادة 67 : يسلم للعامل، عند انهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

لايترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين الا اذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة.

المادة 68 : الاستقالة حق معترف به للعامل.

على العامل الذي يبدى رغبته في انهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة.

ويغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

المادة 69 : يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين اذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

واذا كان تقليص العدد ينبني على اجراء التسريح الجماعي، فان ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها، الى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص.

المادة 70 : يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ الى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما :

– تخفيض ساعات العمل،

– العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون،

– الاحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،

– دراسة امكانيات تحويل المستخدمين الى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم الى مؤسسات أخرى، اذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

المادة 71 : تحدد كيفيات تقليص عدد المستخدمين، بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء اليه، على أساس معايير ولاسيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل.

توضح الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية مجموع الكيفيات المحددة.

المادة 72 : للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي تقوم به الهيئة المستخدمة.

يستحق هذا التعويض على أساس شهر لكل سنة عمل في الهيئة المستخدمة في حدود خمسة عشر (15) شهرا وبعد استنفاد الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

يحسب مبلغ هذا التعويض على أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال احدى السنوات الثلاث الأخيرة.

المادة 73 : يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

يحدد النظام الداخلي الشروط التي تسمح للعامل المعني الاستفادة من التعويض عن العزل المنصوص عليه في الفقرة السابقة.

المادة 74 : اذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال.

لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل الا ضمن الاشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية.

الفصل السابع

النظام الداخلي

المادة 75 : يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لابداء الرأي فيه قبل تطبيقه.

المادة 76 : يمكن المستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أن يعد نظاما داخليا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة.

تحدد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم.

المادة 77 : النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة واجراءات التنفيذ.

المادة 78 : تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاغية وعديمة المفعول.

المادة 79 : يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة اقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (08) أيام.

يسري مفعول النظام الداخلي فور ايداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة اقليميا.

ويضمن له المستخدم اشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين.

الباب الرابع

أجرة العمل

الفصل الأول

أحكام عامة

المادة 80 : للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل.

المادة 81 : يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، مايلي :

– الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة،

– التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الاضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضر والالزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة،

– العلاوات المرتبطة بانتاجية العمل ونتائجه.

المادة 82 : يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الاجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الاعمال.

المادة 83 : تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لاداء خدمة، وتبعات مماثلة).

المادة 84 : يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الاجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.

المادة 85 : تحدد الاجور بعبارات نقدية محضة وتدفع طريق وسائل نقدية محضة.

المادة 86 : يدرج مبلغ الاجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الاجور الدوري التي يعدها المستخدم.

ولايطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف.

الفصل الثاني

الأجر الوطني الأدنى المضمون

المادة 87 : يحدد الاجر الوطني الادنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الاكثر تمثيلا.

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الادنى المضمون تطور ما يأتي :

- متوسط الانتاجية الوطنية المسجلة،
- الارقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك،
- الظروف الاقتصادية العامة.

الفصل الثالث

الامتيازات والضمانات

المادة 88 : يجب على المستخدم دفع الاجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه.

المادة 89 : تمنح الافضلية لدفع الاجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها.

المادة 90 : لا يمكن الاعتراض على الاجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

الباب الخامس

مشاركة العمال

الفصل الاول

اجهزة المشاركة

المادة 91 : تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي :

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوى على عشرين (20) عاملا على الأقل،
- بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

المادة 92 : يمكن ان ينضم العمال في أقرب مكان أو ان يتجمعوا لانتخاب مندوبيهم، عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة تضم كل واحدة أقل من عشرين عاملا لكن عددهم الاجمالي يساوي أو يفوق عشرين عاملا.

المادة 93 : يؤسس ضمن نفس الهيئة المستخدمة لجنة مشاركة تتشكل من مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين طبقا للمواد 91 و92 و99 من هذا القانون.

الفصل الثاني

صلاحيات اجهزة المشاركة

المادة 94 : للجنة المشاركة الصلاحيات التالية :

1 - تتلقى المعلومات التي يبلغها اليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الاقل والخاصة بـ :

- تطوير انتاج المواد والخدمات والمبيعات وانتاجية العمل،
- تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل،
- نسبة التغيب وحوادث العمل والامراض المهنية،
- تطبيق النظام الداخلي.

2 - مراقبة تنفيذ الاحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والامن والاحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

3 - القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والامن وطب العمل،

4 - ابداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي :

- المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها،
- تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل)،
- مشاريع اعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، واعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم)،
- مخططات التكوين المهني وتجديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين،
- نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين،
- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

يجب الادلاء بالآراء في أجل اقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.

5 – تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، اذا اسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة.

6 – الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة : الحصيلات وحسابات الاستغلال، وحسابات الارباح والخسائر.

7 – اعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ماعدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.

المادة 95 : تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملا وعندما يوجد بداخلها مجلس ادارة أو مراقبة تعين لجنة المشاركة من بين اعضائها أو من غير اعضائها قائمين بالادارة يتولون تمثيل العمال في هذا المجلس طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 96 : اذا كان للهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متمايزة يمارس مندوبو المستخدمين في كل مكان متمايز تحت مراقبة لجنة المشاركة صلاحيات هذه اللجنة المبينة في الفقرتين 1 و3 من المادة 94 أعلاه المتعلقة بمكان العمل المعني.

الفصل الثالث

طريقة الانتخاب وتشكيل اجهزة المشاركة

المادة 97 : ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر مندوبي المستخدمين طبقا للمادتين 91 و92 أعلاه.

ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الاطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الاولى والاطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

ينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.

المادة 98 : يجب ان تسمح طريقة الانتخاب بتمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية داخل مكان العمل والهيئة المستخدمة المعنية.

تحدد كيفيات تنظيم الانتخابات عن طريق التنظيم بعد استشارة التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين الاكثر تمثيلا.

المادة 99 : يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي :

– من 20 الى 50 عاملا : مندوب (1)

– من 51 الى 150 عاملا : مندوبان (02)

– من 161 الى 400 عامل : أربعة (04) مندوبين

– من 401 الى 1000 عامل : ستة (06) مندوبين

ويخصص مندوب اضافي عن كل شريحة 500 عامل اذا تجاوز العدد 1000 عامل.

المادة 100 : يرفع كل اعتراض عن انتخاب مندوبي المستخدمين الى المحكمة المختصة اقليميا، التي تبت في المسائل الاجتماعية وتصدر حكمها الاولي والنهائي في غضون ثلاثين (30) يوما من تلقي القضية.

المادة 101 : تدوم عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث (30) سنوات ويمكن أن تسحب هذه العضوية من مندوبي المستخدمين بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 102 ادناه أو المنعقدة بناء على طلب من ثلث العمال المعنيين على الاقل.

في حالة الشغور لاي سبب كان يخلف مندوب المستخدمين العامل الذي حصل في الانتخابات على عدد من الأصوات يلي مباشرة عدد الاصوات التي تحصل عليها آخر شخص منتخب كمندوب للمستخدمين.

الفصل الرابع

التسيير والتسهيلات

المادة 102 : تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي وتنتخب من بين اعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب رئيس على الاقل.

المادة 103 : تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل ثلاثة (03) أشهر على الاقل وتجتمع اجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب ابلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوما من تاريخ اجتماعها.

ويمكن المستخدم أن يفوض واحدا أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات.

المادة 104 : يجتمع مكتب لجنة المشاركة، ايضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده مساعدوه الاقربون مرة واحدة على الاقل كل ثلاثة أشهر.

ويجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات الى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين (30) يوما على الاقل، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة.

وتبلغ الملفات الخاصة بالمسائل المطلوب تناولها الى رئيس لجنة المشاركة.

يمكن مكتب لجنة المشاركة أن يقترح اضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع، شريطة أن تكون المسائل التي تثار داخلة في اختصاصه وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة الى المستخدم قبل خمسة عشر (15) يوما على الاقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع.

المادة 105 : يعقد الممثل، الذي خوله المستخدم ويساعده مساعدوه الرئيسيون، اجتماعا في كل مكان عمل مرة على الاقل كل ثلاثة (03) أشهر مع مندوبي المستخدمين المعنيين طبقا للمادة 96 اعلاه، على أساس جدول الاعمال المعد مسبقا والمبلغ الى هؤلاء قبل سبعة أيام على الاقل من تاريخ عقد هذا الاجتماع.

المادة 106 : يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر (10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الاجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم، ماعدا خلال عطلتهم السنوية.

تكون كيفيات حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم.

المادة 107 : يمكن ان يصطلح مندوبو المستخدمين على جمع حساب الساعات المخصصة اليهم بعد اتفاق مع المستخدم حتى ينتفع بها مندوب أو عدة مندوبين.

المادة 108 : لا يدخل في حساب الساعات الشهرية، المشار اليه في المادة 106 أعلاه، الوقت الذي يقضيه مندوبو المستخدمين في الاجتماعات التي يبادر المستخدم الى استدعائها أو التي يقبلها بناء على طلبهم.

المادة 109 : يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ولانجاز أعمالهم السكرتارية.

المادة 110 : تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في اطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي، كما يمكنها ان تلجأ الى خبرات غير تابعة لاصحاب العمل.

المادة 111 : تطبيقا لاحكام المادة 110 أعلاه، تخصص الهيئة المستخدمة ميزانيات، حسب الكيفيات التي تحدد بالطرق التنظيمية.

المادة 112 : يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لاعمالهم المهنية للاحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.

المادة 113 : لا يمكن أي مندوب أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية.

الباب السادس

التفاوض الجماعي

الفصل الاول

أحكام عامة

المادة 114 : الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال، من ناحية أخرى.

تحدد شروط تمثيلية الاطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

المادة 115 : تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والاقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا.

المادة 116 : عندما تخص الاتفاقيات الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الاخيرة، شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافا فيها أو أن ينضموا اليها باتفاق مشترك.

المادة 117 : تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة.

وان لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدودي المدة حتى يتوصل الطرفان الى اتفاقية جديدة.

المادة 118 : تفرض على المؤسسة المستخدمة الاحكام الاكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت اليها وتطبق على عمالها، الا اذا كانت هنالك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم.

المادة 119 : يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم باشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل.

الفصل الثاني

محتوى الاتفاقيات الجماعية

المادة 120 : تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

1 – التصنيف المهني،

2 – مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،

3 – الاجور الاساسية الدنيا المطابقة،

4 – التعويضات المرتبطة بالاقدمية والساعات الاضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.

5 – المكافآت المرتبطة بالانتاجية ونتائج العمل،

6 – كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،

7 – تحديد النفقات المصرفية،

8 – فترة التجريب والاشعار المسبق،

9 – مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط،

10 – التغيبات الخاصة،

11 – اجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،

12 – الحد الادنى من الخدمة في حالة الاضراب،

13 – ممارسة الحق النقابي،

14 – مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

الفصل الثالث

الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة والاتفاقيات التي تعلوها درجة

المادة 121 : يمكن كل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة أو تكون طرفا في اتفاقية جماعية تعلوها درجة.

المادة 122 : تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تتجاوز اطار الهيئة المستخدمة من درجة أعلى بمجرد ما تتفاوض في شأنها وتبرمها التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو الاقليمي لتلك الاتفاقيات.

الفصل الرابع

التفاوض في الاتفاقيات الجماعية

المادة 123 : يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الاعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم.

ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه.

المادة 124 : يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (03) الى سبعة (07) أعضاء.

أما في الاتفاقيات من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا.

المادة 125 : يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي.

الفصل الخامس

تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

المادة 126 : يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الاكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور ابرامها، قصد تسجيلها فقط، الى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الاماكن التالية :

– في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الامر باتفاقية جماعية للمؤسسة،

– في مقر البلدية اذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،

– في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها الى الولاية أو الى عدة بلديات من الولاية الواحدة،

– وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية.

المادة 127 : تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم اليها فور استكمال الاجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة 128 : يجوز للاشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة.

المادة 129 : يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، ان تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها.

المادة 130 : يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها.

المادة 131 : يمكن الاطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولا يمكن، مع ذلك، أن يطرأ النقض في غضون اثنى عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها.

المادة 132 : يبلغ النقض برسالة مسجلة، الى الطرف المتعاقد الآخر، مع ارسال نسخة الى مفتشية العمل، التي سجلت هذه الاتفاقية وتسلمها الى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها.

المادة 133 : يلزم تبليغ النقض الاطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوما (30) لابرام اتفاقية جماعية جديدة.

ولا يمكن، في أي حال من الاحوال، أن يؤثر نقض الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للاحكام المعمول بها الى غاية ابرام اتفاقية جماعية جديدة.

المادة 134 : اذا رأى مفتش العمل أن اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة.

الباب السابع
حالات البطلان

المادة 135 : تعد باطلة وعديمة الاثر كل علاقة عمل غير مطابقة لاحكام التشريع المعمول به.

غير أنه لايمكن أن يؤدي بطلان العمل الى ضياع الاجر المستحق عن عمل تم أداؤه.

المادة 136 : يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل مخالف للاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما. وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون.

المادة 137 : يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

الباب الثامن
الاحكام الجزائية

المادة 138 : يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل.

المادة 139 : تضاعف الغرامة في حالة العود، فيما يخص المخالفات. ويعتبر عودا اذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الاثني عشر (12) شهرا السابقة للواقعة الملاحقة.

المادة 140 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 الى 2000* دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، الا في حالة عقد التمهين المحرر، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وفي حالة العود، يمكن اصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما الى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن ان ترفع الى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 141 : يعاقب كل من ارتكب مخالفة لاحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعاينة.

المادة 142 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن احكامهما اقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.

ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام (03) أو باحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 143 : يعاقب كل من خالف احكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الاسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء الى الساعات الاضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج الى 1000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

المادة 144 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين.

المادة 145 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين، كل من يخالف احكام المواد من 38 الى 52 أعلاه.

المادة 146 : يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لاحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 5000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين، دون المساس بحقوق العمال في اعادة ادماجهم.

المادة 147 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل من خالف احكام هذا القانون المتعلقة بوجوب ايداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ولدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة.

المادة 148 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج الى 1000 دج، كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للاجر المقبوض، أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

المادة 149 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الاجر الوطني الادنى المضمون أو الاجر الادنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الاخلال بالاحكام الاخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 دج الى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات.

المادة 150 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل استحقاقه، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة من 2000 دج الى 4000 دج، وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس من ثلاثة (3) أشهر أو باحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 151 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 5000 دج الى 20.000 دج وبالحبس من شهر واحد الى ثلاثة (3) أشهر أو باحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحيتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها هذا القانون لأجهزة المشاركة.

المادة 152 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 4000 دج على كل مخالفة لاحكام هذا القانون في مجال ايداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والاشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية.

المادة 153 : تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقا لاحكام هذا القانون.

المادة 154 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 4000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 من هذا القانون وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها.

وفي حالة العود ترفع الغرامة من 4000 دج الى 8000 دج.

المادة 155 : يمكن مخالفي احكام هذا القانون أن يضعوا حدا للدعوى الجنائية المباشرة ضدهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الادني للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون.

لايزيل دفع غرامة الصلح طابع العود في المخالفة المتكررة ويحدد التنظيم اجراءات وكيفيات دفع غرامة الصلح المذكورة.

الباب التاسع

الاحكام الختامية

المادة 156 : يحدد التنظيم، قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحدد مضمونها.

يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل.

المادة 157 : تلغى كل الاحكام المخالفة لهذا القانون لاسيما الامر رقم 71 – 74 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والامر رقم 75 – 31 المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص والمواد من 1 الى 179 ومن 199 الى 216 من القانون رقم 78 – 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل والقانون رقم 81 – 03 المؤرخ في 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد المدة القانونية للعمل والقانون رقم 81 – 08 المؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 المتعلق بالعطل السنوية والقانون رقم 82 – 06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالعلاقات الفردية للعمل وكذا كل النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقها.

غير أنه، مع مراعاة احكام المادة 3 اعلاه، تظل علاقات العمل المبرمة عند تاريخ صدور هذا القانون تحدث اثرها الكامل، ماعدا احكامها المخالفة.

وتكون تعديلاتها طبقا لاحكام هذا القانون.

المادة 158 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990.

الشاذلي بن جديد

إعـــلان

تعلن الامانة العامة للحكومة أنها شرعت في اعداد سلسلة كتيبات قانونية تتناول بعض القوانين التي صدرت بعد المصادقة على دستور 23 فبراير سنة 1989 في اطار الاصلاحات الجارية، وهي تشمل :

– قانون الانتخابات،

– قانون البلدية،

– قانون الولاية،

– قانون الاعلام،

– قانون النقد والقرض،

– قانون علاقات العمل.

فعلى الراغبين في اقتناء هذه الكتيبات أن يتصلوا مباشرة أو مراسلة بالمطبعة الرسمية الكائنة بشارع عبد القادر بن مبارك رقم 7 و9 و13، ساحة أول ماي – مدينة الجزائر

المطبعة الرسمية 7 و9 و13 شارع عبد القادر بن مبارك - الجزائر.